

BOLETIN DE ESTUDIOS ECONOMICOS
Vol. L - N.º 155 - Agosto 1995
(Páginas 207-219)

UNA VALORACION DEL PAPEL DE MEDIACION DEL INEM A PARTIR DE LOS FLUJOS INFORMATIVOS PRESENTES EN EL MERCADO DE TRABAJO

José Luis Martín Navarro
Dpto. Teoría Económica y Economía Política
Universidad de Sevilla

1. Introducción

En el debate reciente sobre la flexibilización del mercado de trabajo se pone especial énfasis en el diseño de actuaciones políticas que propicien un funcionamiento lo más eficiente posible del mismo. Se pretende derribar todas las posibles barreras e imperfecciones que pueden significar trabas a su ajuste. En este sentido se ha destacado la necesidad de la reforma del marco jurídico del mercado laboral planteándose, por ejemplo, una reducción del número de tipos de contratos o de las reglamentaciones sobre la movilidad geográfica y funcional del trabajo. Estas reclamaciones, en principio realizadas en el mundo académico, han sido en parte recogidas por la legislación laboral española a raíz de la reforma realizada en los años 1992-1994.

Sin embargo, hay otros aspectos tan importantes como el de la reforma del marco jurídico, a los que no se le presta la atención que a nuestro juicio merece, y que en gran medida condicionan el funcionamiento eficiente del mercado de trabajo. Uno de estos aspectos es el que planteamos en el presente artículo: los flujos de información del mercado laboral.

Es obvio que los niveles de desempleo que soportan actualmente la mayoría de las economías occidentales se deben a cuestiones más complejas que las estrictamente de información. Sin embargo, estas cuestiones sí merecen algún tipo de reflexión tendente a procurar mejorar el funcionamiento del mercado.

Es algo bien reconocido que los flujos informativos son esenciales para el buen funcionamiento de cualquier mercado, y el de trabajo no constituye una excepción a esta regla. El problema de la transmisión de la información en el mercado de trabajo, cobra un especial interés si tene-

mos en cuenta la importancia práctica y política de la existencia de un sistema de información eficiente. La existencia de retrasos en la transmisión de la información, de distorsiones o de defectos en el mensaje, llevará necesariamente a que los «consumidores» de información tomen decisiones subóptimas o erróneas, que se traducirán en pérdidas de producción potencial y de bienestar general de la sociedad.

Los problemas de información afectan a ambos lados del mercado. En el lado de la oferta, los trabajadores desempleados están interesados en conocer la existencia de puestos de trabajo vacantes, sus características y requerimientos. Por el lado de la demanda, las empresas requieren información sobre los trabajadores desempleados dispuestos a ocupar puestos vacantes, sus cualificaciones o experiencia laboral. Desde esta perspectiva, los demandantes potenciales de información son todos los agentes que operan en el mercado laboral y este es un hecho que debemos tener presente.

Los aspectos informativos del mercado de trabajo que hemos reseñado están directamente relacionados con el problema más grave al que se enfrentan las economías occidentales, en la actualidad, y especialmente España: la elevada tasa de desempleo. No obstante, la variable información también afecta a otros aspectos importantes del entorno laboral tales como nivel de salarios, condiciones de empleo, localización del trabajo o capacitación exigida. Estos otros elementos son también esenciales para el funcionamiento correcto del mercado laboral, aunque en el presente trabajo nos centraremos en los relacionados con los niveles de empleo y paro de la economía.

Cuanto más completas y eficientes sean las redes a través de las que circula la información sobre empleos y desempleados mejores serán los procesos de ajuste entre ambos, provocando, por un lado, una mejora en la productividad como consecuencia de una mejora en la «calidad» del ajuste entre el puesto de trabajo vacante y el trabajador, y por otro, una reducción de la tasa de paro como consecuencia de la reducción del tiempo de búsqueda de empleo.

Como vemos, el buen funcionamiento del mercado de trabajo está estrechamente relacionado con la buena articulación de las redes a través de las que fluye la información. Los niveles de productividad y asignación eficiente de los recursos dependen, en parte, de los aspectos informativos. Los problemas involucrados son de suficiente importancia como para que, a nuestro juicio, merezca la pena detenerse a reflexionar sobre ellos.

Desde la perspectiva que hemos planteado, una de las mejoras que creemos más fructífera es acabar con el monopolio del INEM como servicio exclusivo de colocación, dada la manifiesta inoperancia del Servi-

cio Público de Empleo como eje central de todo el sistema. Junto con algunas otras reformas llevadas a cabo recientemente, las agencias privadas de colocación pueden ser un elemento dinamizador del mercado que permita algunas ganancias de eficiencia y bienestar. En el resto del trabajo vamos a intentar justificar esta tesis a partir de una serie de argumentos teóricos y de datos significativos.

2. El tratamiento de la información en el análisis económico: una aproximación a la teoría de la búsqueda

Como hemos visto los aspectos informativos expuestos son importantes para el análisis del funcionamiento del mercado laboral. La teoría económica ha desarrollado en las últimas décadas un enfoque general para estudiar y modelizar los aspectos informativos del funcionamiento de los mercados de bienes y de trabajo. Los diversos desarrollos teóricos que se han llevado a cabo se han agrupado globalmente bajo el título de *Economía de la Información* centrada en el análisis el comportamiento de los agentes que toman decisiones en entornos de información incompleta.

El análisis económico de la variable información, aunque existen antecedentes esporádicos, aparece formalmente a principios de los años sesenta, a partir de los trabajos de Stigler (1961). La nueva disciplina se vio aparecer con escepticismo, pues como recuerda Rothschild (1973) –uno de los economistas pioneros en el desarrollo del enfoque–:

«los compañeros escépticos la criticaban afirmando que las fricciones producidas por el desequilibrio y la falta de información son las responsables de las variaciones en las cifras que observamos en el quinto o sexto decimal».

Sin embargo, como el mismo Rothschild explicaba, hay una serie de importantes razones para estar interesados en los modelos que estudian la información, entre ellas señalaba que nos ayudan a comprender el comportamiento de los mercado que no están en equilibrio, pues cada oportunidad aceptada o rechazada por los agentes se basa en información incompleta. Esta ayuda es especialmente importante para el estudio del mercado de trabajo en el que *desequilibrio* tiene mucho que ver con *paro*.

Los desarrollos generales de análisis del comportamiento de los mercados y de los agentes económicos bajo el supuesto de información imperfecta se han extendido a otras áreas de la Economía. En especial, en el campo de la economía laboral, ha sido uno de los elementos básicos que ha cristalizado en el desarrollo de un enfoque dinámico del mercado trabajo, bajo el título de *Teoría de la Búsqueda*, que pretende analizar espe-

cíficamente los comportamientos de trabajadores y empleadores en un mercado de trabajo en el que existe información limitada sobre puestos vacantes, niveles salariales, capacidad de los candidatos a un puesto vacante, etc. Básicamente el modelo se ha centrado en el análisis del comportamiento del trabajador desempleado que busca un empleo (McKenna, 1985). Pero también ha generado hipótesis explicativas de los niveles de desempleo para el conjunto agregado de la economía basándose en la persistencia de la información imperfecta que reina en el entorno (Mortensen, 1970; Pissarides, 1984; Jovanovic, 1984).

Los numerosos trabajos llevados a cabo han dado lugar a un modelo simple en el que los trabajadores que buscan empleo siguiendo un proceso secuencial, determinan un salario crítico o de aceptación de la oferta de trabajo. Se supone que los trabajadores conocen la distribución de ofertas salariales con arreglo a la cual eligen su salario de aceptación, aunque tienen información incompleta sobre otros numerosos aspectos del mercado de trabajo. Esta elección determina el tiempo que se va a dedicar a la búsqueda por término medio y por tanto el período de desempleo esperado¹.

Si el trabajador desempleado que busca trabajo fija un salario de reserva erróneo, puede incurrir en dos tipos de errores: o bien aceptar trabajos que en otras circunstancias rechazaría (con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo del trabajador, y de eficiencia social de este tipo de ajuste), o bien rechazar la oferta y permanecer más tiempo en situación de búsqueda (paro) del que correspondería al óptimo de información completa. Estos mismos problemas se pueden referir a las valoraciones de las decisiones de los empleadores respecto a la selección de los candidatos a cubrir una vacante en su organización. Un error en la determinación de la productividad mínima exigida o en la fijación de su oferta salarial, puede significar dejar vacante el puesto de trabajo más tiempo del que resulta óptimo, o cubrir la vacante con un trabajador inadecuado. El efecto de estas decisiones erróneas es, en ambos casos, una pérdida de producción con respecto al nivel potencial y, por tanto, una reducción en la eficiencia social del ajuste.

La *Teoría de la Búsqueda* predice que reducciones en los costes de búsqueda (tiempo o recursos dedicados a esta tarea) reducirán el periodo de paro que experimentará el trabajador desempleado. Asimismo, la existencia de canales de información variados hará posible un aumento de la productividad de la búsqueda y reducirá el tiempo de desempleo. En ge-

¹ El desarrollo del modelo completo del modelo de búsqueda se puede seguir en McKenna (1985)

neral, un sistema adecuado por el que fluya la información de forma correcta y sin distorsiones aproxima el sistema al ideal de perfecta información y por tanto reducirá la tasa de paro.

3. Los flujos de información en el mercado de trabajo

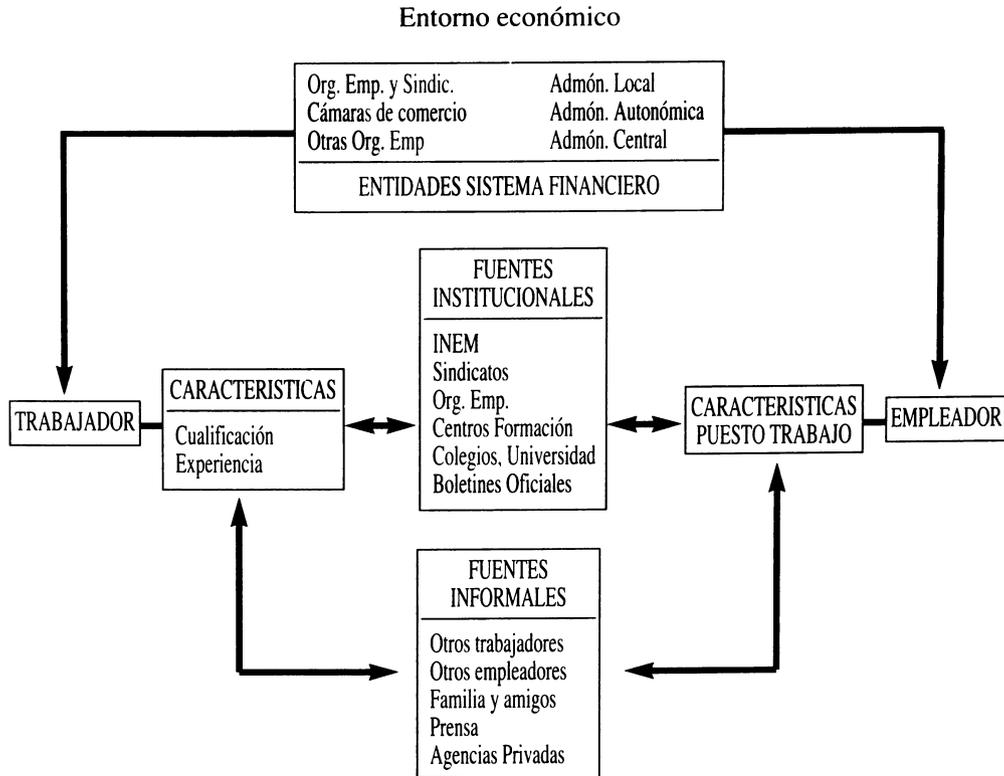
Hasta aquí, expuestas de manera muy somera, las implicaciones más importantes del modelo teórico general de análisis de la información en el mercado de trabajo. Se puede deducir de ellas una cierta insatisfacción derivada de que para hacer un modelo que pretenda ser en principio más realista se desarrolle a partir de una serie de hipótesis de difícil aceptación. Como señalan Hunter, Senior y Danson (1988) a pesar de su importancia y de que la literatura a nivel teórico ha crecido en volumen y sofisticación, no ha sido secundada por un desarrollo paralelo del conocimiento empírico relativo al papel que juega realmente la información en el mercado de trabajo. Como ya hemos dicho, desde el punto de vista de la política laboral, si los mercados han de funcionar de forma eficiente, debe garantizarse la existencia de flujos informativos libres y precisos.

Los flujos a los que nos referimos podrían ser resumidos en el Gráfico 1 en el que se pone de manifiesto cuáles son las vías a través de las que el trabajador y el empleador adquieren información sobre el mercado. Como se aprecia en cada lado del mercado existe una red bastante compleja de canales de información. No obstante, hay dificultad para que los agentes económicos individuales determinen la clasificación de los canales para un uso determinado y productivo.

Las fuentes de información del mercado de trabajo son abundantes y se pueden clasificar básicamente en dos grandes grupos las que podríamos denominar *Institucionales* y las *Informales*. Lo que podríamos denominar *Entorno Económico* es un determinante importante de las condiciones del mercado. Las organizaciones privadas de empresarios y trabajadores así como la Administración Pública fijan las reglas y las directrices generales del mercado.

Con respecto a los *Canales Informativos Institucionales* podemos incluir el Servicio Público de Empleo (el Instituto Nacional de Empleo en España, sobre el que volveremos más adelante), los Centros de Enseñanza, las Universidades y los Centros de Formación Profesional. También se incluyen las Organizaciones que agrupan a los trabajadores y empresarios. Podemos incluir también aquí a los Boletines Oficiales en los que se informa de las diversas ofertas públicas de empleo de la Adminis-

Gráfico 1
Canales informativos más importantes presentes en el mercado de trabajo



tración, tan importantes en España debido al alto nivel de empleo que supone el nutrido grupo de los funcionarios públicos. Estos organismos, de muy diversa índole, constituyen los canales de encuentro entre trabajadores que buscan empleo y empleadores que buscan candidatos para cubrir una vacante.

El grupo de *Canales Informales* es de carácter muy variado. Desde la perspectiva de los trabajadores que buscan empleo incluye a la familia y amigos, a otros trabajadores, o a la prensa en la que muy a menudo se recogen ofertas y demandas de empleo² Por parte de los empleadores, este tipo de canales incluye, por ejemplo, a otros empresarios, a los propios empleados, o a asesores externos a la empresa. Estas fuentes de informa-

² Además de la inserción en las secciones de Economía de los principales periódicos nacionales, han aparecido recientemente publicaciones monográficas dedicadas exclusivamente a la diseminación de «información profesional y laboral» tales como la *Guía del empleo*, semejante a otras publicaciones tales como las guías inmobiliarias.

ción son reputadas en la teoría como mucho más productivas que las institucionales.

Por último, hay que hacer notar que en el Gráfico se han incluido las *Agencias Privadas de Empleo* que se pueden incorporar al sistema con ventajas de flexibilidad en la búsqueda respecto al servicio público. En un diseño general del sistema tal y como pretende ser el reflejado en el gráfico, juegan un papel importante.

En el Gráfico 1 se han incorporado también otros dos elementos que podemos señalar como determinantes de los procesos de captación de información de los trabajadores y los empleadores. En el primer caso, las características de cualificación, el nivel de estudios o la experiencia laboral previa, condicionan los canales de información utilizados y la productividad de la búsqueda del trabajador. Las características del puesto de trabajo y los procesos de selección que la empresa establezca, determinan los canales de búsqueda que utilizará el empleador.

4. Una valoración del servicio público de empleo desde la perspectiva de la mediación en el mercado de trabajo

Desde un punto de vista teórico, la principal función asignada a los Servicios Públicos de Empleo es la de intermediar en el mercado laboral, de colaborar con la creación de puestos de trabajo y en general con el buen funcionamiento del mercado, convirtiéndose así en el elemento esencial de la política de empleo. En España el organismo encargado de estas funciones es el Instituto Nacional de Empleo creado en 1978 por el Real Decreto Ley 26/1978 sobre Gestión Institucional de la Seguridad Social, la Salud y el Empleo. Se constituye como un organismo ejecutor de una importante parte de la política laboral y asume funciones de organizar los servicios de colocación, fomentar el empleo, formar a los trabajadores y gestionar las prestaciones por desempleo. Estas funciones, que se encontraban dispersas por numerosos organismos y ministerios, son agrupadas en una sola administración con lo que su creación constituyó un importante avance desde el punto de vista de la eficacia. El INEM se ha visto profundamente afectado por la pérdida del monopolio de intermediación en el mercado de trabajo en la reforma de 1994.

De todos los cauces por los que fluye la información en el mercado de trabajo, expuesto en el Gráfico 1, hay que destacar el papel central del Servicio Público de Empleo. El INEM es una pieza clave para el funcionamiento del mercado de trabajo español, pues una de las importantes funciones a su cargo es la de fomentar la colocación de los trabajadores

desempleados registrados en sus oficinas, lo que implica poner en contacto de forma eficaz el lado de la oferta y la demanda de trabajo.

En España este papel central se veía reforzado –antes de la reforma de 1994– por el hecho de que, como ya se ha apuntado anteriormente, la legislación laboral prohibía las agencias privadas de colocación. Sin embargo, la percepción general que se tenía de su actuación es que sólo se dedicaba a gestionar el pago de las prestaciones por desempleo y a llevar el registro de parados, en competencia con otro instrumento de medición (la Encuesta de Población Activa) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, que es reputado como un indicador mejor de la situación real del mercado de trabajo. Las otras trascendentales funciones de fomento del empleo, colocación y de formación de los desempleados habían quedado relegadas a un segundo plano. Esta situación ha determinado en cierta medida la reforma de 1994 y la pérdida del monopolio de intermediación.

A modo de ilustración, en los Cuadros 1 y 2 se han recogido algunos datos significativos del funcionamiento del Servicio Público de Empleo en Japón, Noruega, España y el Reino Unido, con modelos de actuación muy diferentes.

No existe unanimidad en la literatura sobre la valoración de la pérdida del monopolio de intermediación en el mercado de trabajo, y sobre todo en lo referente a la manera en la que se han incorporado las agencias privadas de empleo, véase a este respecto la opinión de Olabarría (1994).

La justificación del mantenimiento del Servicio Público de Empleo como agencia única tiene su base en los aspectos de eficiencia social, pues la recolección, organización y disseminación de información sobre vacantes y empleados a nivel nacional puede compararse con un monopolio natural, en el que el Estado tiene el papel esencial. Las agencias es-

Cuadro 1
Demandantes de empleo inscritos, colocaciones y admisiones en los principales programas relacionados con el mercado de trabajo

Flujos medios mensuales en 1990 como porcentaje de la población activa

	Japón	Noruega	España	Reino Unido
Demandantes de empleo	0.49	1.15	4.27	1.03
Colocaciones	0.18	0.33	0.28	0.52
Contratos subvencionados	0.01	0.05	0.29	–
Formación destinada a los parados	0.01	0.19	0.12	0.09
Creación de empresas por parte de los parados	–	–	0.04	0.02

Fuente: OCDE *Perspectivas del empleo*, 1992 p. 273.

Cuadro 2
Flujo de vacantes y colocaciones, 1990

Indicadores de actuación del Servicio Público de Empleo calculados a partir de los datos sobre vacantes, colocaciones, empleo y contrataciones de cada país

	Japón	Noruega	España	Reino Unido
Colocaciones como % de vacantes solicitadas	17	21*	74	73
Vacantes mensuales como % empleo asalariado	1,39	1,12	0,63	0,88
Colocaciones mensuales como % del total del empleo asalariado	0,24	0,24*	0,46	0,64
Vacantes registradas como % del total de contrataciones	70	50*	0,30	0,40
Colocaciones como % del total de contrataciones	12	10*	20	30

* Cifra aproximada

Fuente: OCDE *Perspectivas del empleo*. 1992 p. 280.

tatales pueden evitar la duplicación de costes de búsqueda, y aprovechar las externalidades derivadas de la contratación. En este sentido el INEM no parece ser un instrumento que se aproveche al máximo, pues en la EPA aparece que sólo el 40% de los desempleados declaran buscar empleo únicamente a través de su inscripción en las oficinas de empleo. Esta cifra, que en principio parece alta, debe matizarse pues corresponde generalmente a los trabajadores que no buscan intensamente empleo tales como amas de casa o jóvenes estudiantes, y que se han inscrito por razones muy diversas como por ejemplo adquirir antigüedad en el desempleo.

Las ventajas teóricas expuestas anteriormente pueden ponerse en entredicho ya que las rigideces del mercado de trabajo, que se manifiestan en las barreras a la movilidad geográfica que se observan en España, hacen que el campo de actuación eficaz de las oficinas del INEM se vea muy limitado a los mercados locales.

La actuación mediadora que en el mercado de trabajo tenía asignada en exclusiva el INEM se concreta en la obligación de registrar todas las colocaciones llevadas a cabo en el periodo de tiempo. Esta cifra puede parecer a primera vista un buen indicador de la labor de mediación que ha llevado a cabo, sin embargo, el conjunto total de colocaciones no es significativo, pues hay que distinguir dos tipos diferentes, en función de cómo se ha llevado a cabo el proceso de selección: colocaciones *Genéricas* y *Nominadas*.

Las colocaciones derivadas de ofertas abiertas a los desempleados inscritos en el INEM, se llaman *GENERICAS*. En este caso las oficinas de

empleo reciben una solicitud para cubrir una vacante determinada en una empresa. El INEM realiza una selección previa de trabajadores y manda su documentación a la empresa para que ésta elija. El criterio general en este caso es el de favorecer a los desempleados de larga duración.

Las colocaciones *NOMINADAS* se caracterizan porque el empleador informa al INEM de la vacante y a la vez del trabajador que va a cubrirla. El proceso de selección se ha llevado a cabo previamente de forma privada, a través del procedimiento que considere oportuno.

Atendiéndonos a los datos suministrados por el propio INEM, la tendencia que manifiesta en los últimos años el porcentaje de colocaciones genéricas sobre el total es claramente decreciente. En 1988 el porcentaje era del 17%, en 1991 era tan sólo del 8,76% en 1992 del 7,54%. En el periodo comprendido entre Enero y Mayo de 1993 el porcentaje había bajado al 5%. En cambio, las oficinas europeas canalizan una media del 35% de la oferta total de trabajo. A modo ilustrativo en el Cuadro 3 se recogen las cifras absolutas y los porcentajes de Colocaciones según el tipo.

Cuadro 3
Colocaciones y contratos registrados en España

Totales y porcentajes por año

	Nominadas		Genéricas		Total
1991	4.579.023	(91.24%)	439.840	(8,76%)	5.018.863
1992	4.337.805	(92.45%)	353.985	(7.54%)	4.691.790
1993 (Enero-Mayo)	1.776.771	(95%)	93.582	(5%)	1.870.353

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Departamento de Estadística del INEM.

Estos datos son suficientemente significativos de la pérdida de importancia del INEM como mediador o agencia de colocación en el mercado. Se puede interpretar como una clara insatisfacción con el sistema público tal y como ha funcionado hasta ahora. Las agencias privadas pueden disminuir el coste de búsqueda de los trabajadores y aumentar la recopilación de información sobre las características del puesto de trabajo. Además, pueden mejorar la toma de decisiones del empleador, informándolo de las características e historial de los diversos candidatos. Por tanto, su aparición puede dinamizar el mercado de trabajo al facilitar el encuentro de los oferentes y demandantes.

De todas formas, la prohibición de este tipo de agencias en el ordenamiento jurídico español anterior a la reforma ya era discutida. El carácter exclusivo del INEM derivaba de la prohibición de constitución de agencias privadas de colocación de cualquier clase y ámbito funcional, que tu-

vieran por objeto la contratación laboral de todo tipo. Esta prohibición iba orientada fundamentalmente hacia las empresas de trabajo temporal. Sin embargo, en España estaban reconocidos y legalizados los gabinetes de selección, estableciendo un determinado procedimiento de actuación. Esta paradoja, prohibición de agencias privadas de colocación, legalización de los gabinetes de colocación, constituía una grave contradicción pues la selección implica la previa recepción de ofertas de empleo, así como la captación de demandantes de empleo, una acción de claro carácter mediador. Es muy difícil distinguir entre la actividad de selección y la de colocación, por lo que en la práctica los gabinetes intervienen como auténticas agencias de colocación³.

El problema más grave para el funcionamiento eficaz de las agencias privadas radica en el mecanismo de notificación de las vacantes por las empresas. Su efectividad depende de la obligatoriedad legal de registrarse y de utilizar sus servicios para realizar al contratación.

Es difícil explicar por qué algunas empresas son reacias a registrar las vacantes que se producen en su seno en el Servicio Público de Empleo, especialmente si el servicio es gratuito. Dentro del enfoque general de la teoría de búsqueda, este hecho sólo se comprende si los costes privados de anunciar una vacante y cubrirla son menores que los costes de registrarla en la agencia estatal. Esto parece muy poco probable, salvo que se piense que la velocidad con la que se cubrirán las vacantes difieren en uno y otro caso significativamente. Una explicación razonable tiene que ver con la apreciación de los servicios burocráticos que generalmente se tiene en las empresas, además de cierta desconfianza sobre el tipo de selección de candidatos que el Servicio Público realiza, ya que pueden considerar que no son sustitutos perfectos los candidatos derivados de una oferta pública y de un servicio de selección controlado por la propia empresa.

La mejora potencial en el funcionamiento del mercado de trabajo que se puede conseguir con un diseño más eficaz de sus redes informativas pueden revertir en un progreso del nivel de actividad de la economía. Se pueden reducir las fricciones aunque, por supuesto, no elimina por sí solo las altas tasas de desempleo. La reforma de los mecanismos de intermediación en el mercado y de los canales a través de los que fluye la información ayudarían a que el sistema funcione mejor.

³ A modo de ilustración podemos señalar que ya existen en España varias empresas de recolocación –6 en 1992–. Estas empresas se dedican a preparar a los trabajadores y directivos despedidos para encontrar un nuevo empleo. La mayoría de los clientes de estas empresas son las compañías que han llevado a cabo un proceso de regulación de empleo y que, adquiriendo sus servicios, muestran que cuidan de sus trabajadores. Existen también clientes particulares.

5. Conclusiones

En mercados opacos en términos informativos, los agentes decisores se enfrentan a problemas de incertidumbre sobre el futuro. Sus decisiones se basan en elementos de juicios dudosos, por lo que estas decisiones tienden a ser erróneas. Por ello es importante asumir que el funcionamiento del mercado se puede mejorar si a los agentes se les suministra información de mejor calidad sobre las que basar sus decisiones. Este principio general sobre el funcionamiento de cualquier mercado es especialmente aplicable al de trabajo.

El funcionamiento del mercado laboral es cada vez más complejo y dinámico. Este hecho exige plantearse una profunda reforma y flexibilización del Servicio Público de Empleo para que se adecue a sus características. Pero además dada la insatisfactoria actuación del INEM en lo referente a la labor de mediación en el mercado, la desregulación de esta actividad y la creación de agencias privadas para facilitar el encuentro de oferentes y demandantes de trabajo significará una mejora en el funcionamiento del mercado. Esta posibilidad hay que considerarla a la luz del hecho de que, en la mayoría de los casos, los agentes privados no utilizan activamente los canales públicos.

Además de la reforma del INEM, hay que dotar de mayor claridad a los otros canales de información presentes en el mercado de trabajo que actualmente constituyen una verdadera maraña. Mejoraría la eficacia del sistema y la lucha para acabar con el fraude en la percepción de las prestaciones por desempleo. En este sentido, una primera medida para mejorar y simplificar el sistema, sería evitar las duplicaciones de redes. Una mayor integración redundaría en un ahorro de recursos y de tiempo, así como en un aumento de la productividad de la economía.

Es indudable que la mejora de la calidad y cantidad de información disponible en el mercado no solucionará necesariamente todos los problemas que se plantean cuando está fuera del equilibrio. Como sabemos, el mercado de trabajo es muy sensible a la evolución general de la economía nacional e internacional. Sin embargo, hay que reconocer que un mercado que opere con información deficiente es menos capaz de solucionar sus problemas de ajuste que otro con canales informativos eficaces y bien diseñados. Por ello todos los esfuerzos que se hagan en este sentido y que ayuden a disponer de unos mecanismos de ajuste más eficientes que se traduzcan en una reducción de la tasa de paro contribuirán a la lucha contra el principal problema económico al que nos enfrentamos en la actualidad.

Bibliografía

- ADNETT, N. (1987), *Labour Market Policy*, Longman , Londres.
- HUNTER, L., SENIOR, G.L. y DANSON, H. (1988), *Information Gaps in the Local labour market*, Gower Publishing Corp. New Castle-upon-Tyne.
- JOVANOVIĆ, B. (1984), «Matching, turnover and unemployment». *Journal of Political Economy*. Vol 92, pp. 108-122.
- MCKENNA, C.J. (1985), *Uncertainty in the Labour Market*. Wheatsheaf Books. Nueva York.
- MORTENSEN, D. (1970) «Job search, the duration of Unemployment and the Phillips curve». *American Economic Association*. Vol 60, pp. 847-862.
- MORTENSEN, D. (1968) «Job search and Labour Market analisis». *Handbook of Labour Economics*, North Holland. Amsterdam, pp. 848-919.
- OCDE (1992) *Perspectivas del empleo*, 1992. OCDE - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- OLABARRÍA, E. (1994), «Reforma del Mercado de trabajo». *Boletín de Estudios Económicos*, nº 151, pp. 69-80.
- PISSARIDES, C.A. (1985), «Job search and the functioning of the Labour Market», en Carline, et al. *Surveys in Economics: Labour Economic*, Longman, Nueva York, pp. 159-186.
- PISSARIDES, C.A. (1984), «Search intensity, advertising and efficiency». *Journal of Labour Economics*, nº 2, pp. 128-143.
- RUIZ ALVAREZ, J.L. (1993), «La Reforma de los Servicios Públicos de Empleo: el caso del INEM», *Hacienda Pública Española, Cuadernos de Actualidad*. Vol I/1993. pp. 10-14.
- ROTHSCHILD, M. (1973), «Models of Market Organization with Imperfect Information: a Survey», *Journal of Political Economy*, Vol. 81, pp. 1283-1308.
- STIGLER, G. (1961), «The economics of information», *Journal of Political Economy*. Vol 69, pp. 125-213.
- STIGLITZ (1985), «Information and the Economic Analysis: a perspective», *The Economic Journal*. Vol. 95, pp. 21-41.

RESUMEN

En el presente trabajo se pretende hacer una valoración del funcionamiento del Servicio Público de Empleo español como mediador en el mercado laboral. Para ello se plantea un análisis del mercado de trabajo desde la perspectiva de los flujos de información que están presentes en él. Se destaca la escasa presencia del INEM como oficina de colocación y se plantea la posibilidad de que se elimine el monopolio que actualmente ostenta, para dar entrada a agencias privadas de colocación. Con ello, se daría carta de naturaleza legal a unos gabinetes que ya están actuando y se mejorarían las redes por las que fluye la información en el mercado. Estas actuaciones redundarán en una mejora de la eficacia del funcionamiento del mercado contribuyendo en alguna medida a reducir las fricciones, obteniendo ganancias de productividad, eficiencia y reducción de los desequilibrios.

SUMMARY

In this paper we try to evaluate the functioning of the National Service of Employment (INEM) as a mediator in the labour market. The Informational flows that take place in this market are presented. Empirical data show that the INEM has a very limited rol as a job office, despite it is a legal monopoly in Spain. The end of this situation is proposed so that private job offices contribute to a more dynamic labour market. The introduction of these agents could reduce frictions and improve the adjust of labour supply and demand. Gains in productivity, efficiency are expected.